



Offenheit, Beteiligung, Vielfalt

Toolbox zur interkulturellen Vereinsentwicklung

aktiv-bw.de

Inhalt

Worum geht es?	4
Dein Weg zum Erfolg	4
Wie ist die Toolbox aufgebaut?	4
Kleines Begriffslexikon	5
Was bedeutet Kultur?	5
Was bedeutet Interkulturalität?	5
Was bedeutet Integration?	6
Offenheit, Beteiligung, Vielfalt	7
Innere Haltung entwickeln	7
Interkultureller Selbstcheck / Fragebogen	10
Mindmap	17
SMART Ziele setzen	19
Große Ziele in Teilziele zerkleinern	19
Zuständigkeiten festlegen und den Prozess koordinieren	22
Weiterführende Links	23
Fortbildungen, Arbeitshilfe für Übungsleiter*innen und Ansprechpartner	23
Exkurs: Erfahrungen aus dem Projekt aktiF	24
Zielgruppe Frauen mit muslimischem Glauben	24
Allgemeine Tipps	26
Tipps für Übungsleiter*innen	26

*Integration ist
eine wichtige
gesellschaftliche
Aufgabe*

*Integration
geht alle an*

*Interkulturalität als
Querschnittsthema*

*Sportverein
als Ort der
Integration*

Worum geht es?

Liebe Leserin, lieber Leser,

wir freuen uns, dass Du Dich für Vielfalt in Deinem Verein einsetzen möchtest. Die Toolbox „Offenheit, Beteiligung, Vielfalt“ soll Dich dabei unterstützen.

Dein Weg zum Erfolg

Integration fängt bei uns selbst an und beruht auf einer inneren Haltung, die wir vertreten.

Diese innere Haltung bestimmt unser Denken und Handeln. Sie ist von Offenheit, Respekt und Selbstreflexion geprägt.

Mit dieser Haltung verändert sich Dein Blick auf Deine Sportgruppe oder den gesamten Verein. So kannst Du eigenständig entscheiden, was gerade in der Übungsstunde ansteht, z. B. Sprache lernen, Kooperation fördern, Kennenlernen und Hemmschwellen abbauen. Oder der Verein als Ganzes benötigt: Bessere Beteiligungsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund, ein vielfältigeres kulinarisches Angebot bei Vereinsfesten oder neue Sportarten, die Menschen aus anderen soziokulturellen Schichten ansprechen. Die Haltung und den Blick dafür zu entwickeln ist grundlegend für den Erfolg.

Die Toolbox unterstützt Dich dabei, den Prozess der interkulturellen Öffnung in Deinem Verein zu

gestalten. Sie bietet Arbeitsmaterialien, Tipps und weiterführende Links. Dennoch solltest Du am Anfang eine Schulung besuchen, die Dir hilft, Deine eigene innere Haltung zu reflektieren. Hinweise dazu findest Du in den Kapiteln 4 und 5.

Wie ist die Toolbox aufgebaut?

An den Anfang haben wir ein kleines Begriffslexikon gestellt, das Dir Orientierung bieten soll. In den folgenden Kapiteln werden Arbeitsmaterialien und Übungen für die interkulturelle Öffnung Deines Vereins vorgestellt. So wirst Du Schritt für Schritt durch den Prozess der interkulturellen Vereinsentwicklung geleitet.

Im Exkurs haben wir noch Erfahrungen aus dem Projekt *aktiF – aktiv integrativ – Frauen im Verein* zusammengestellt. Das Projekt richtete sich an Turnvereine, die ein Bewegungsangebot für Frauen aus muslimisch geprägten Ländern aufbauen. Die zentralen Erfolgsfaktoren dafür findest Du im Exkurs ab Seite 24.

Wir wünschen Dir viel Erfolg auf Deinem Weg und gutes Gelingen.

Kleines Begriffslexikon



Was bedeutet Kultur?

Oft wird der Begriff Kultur mit der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Nationalität oder Ethnie gleichgesetzt (bspw. deutsche Kultur, arabische Kultur oder Kultur der Inuit). Kultur ist jedoch weit mehr als nur die Zugehörigkeit zu einer Nation. So denken die einen bei dem Begriff an Museen, Konzerte, Ausstellungen, die anderen an Sprache, Essen, Religion und Traditionen. Kultur ist aber auch eine gemeinsame geschichtliche Entwicklung und die Identifikation mit bestimmten Werten.

* DOSB (2016): Integration durch Sport. Arbeitshilfe für die Praxis. Frankfurt am Main, S. 20 bis 22.

Diese Werte werden geprägt und gefestigt durch Eltern, Familie, Freunde und die Zugehörigkeit zu anderen Gruppen und Wertegemeinschaften. Dazu zählen beispielsweise Sport- und Umweltschutzgruppen sowie Musik-, Lern- und Sprachgruppen, an denen ein Mensch teilhaben kann. Diese Vielfalt prägt die eigene kulturelle Identität.

Was bedeutet Interkulturalität?

Das Präfix „inter“ weist darauf hin, dass es sich um einen Austausch handelt. Zwei oder mehr Kulturen sind daran beteiligt. Interkulturalität meint jedoch noch mehr. Die Kulturen stehen nicht nur im Austausch, sondern beeinflussen sich gegenseitig und bilden gemeinsam eine neue Kultur, eine „Interkultur“.*

Eine solche Durchmischung von Kulturen findet auch im Sport statt, indem andere Sportarten etabliert oder Sportarten in einen anderen Kontext übertragen werden. Beispiele dafür sind: Parkour oder die Cricket- und Cheerleading-Abteilung in deutschen Sportvereinen.

Die menschliche Welt ist ohne Interkulturalität nicht denkbar.

Was bedeutet Integration?

Für jedes Individuum sind gesellschaftliche Bereiche, wie Bildung, Arbeit, Gesundheit, ein Dach über dem Kopf, Rechte, Sicherheit und Freiheit wichtig für das Leben. Deshalb ist es wichtig, dass wirklich jeder Mensch in Deutschland auch Zugang zu diesen Bereichen hat. Das heißt: Jeder soll die Möglichkeit haben zur Schule zu gehen, eine Ausbildung zu absolvieren, eine berufliche Anstellung und Wohnung zu finden. Genauso muss die medizinische Versorgung gewährleistet sein. Ein Jeder muss Rechte haben, wie beispielsweise seine Meinung frei zu äußern. Sowie die Möglichkeit

bekommen, an freizeitlichen Aktivitäten wie Sport teilzuhaben. Im Gegenzug dafür muss jeder in Deutschland die Gesetze und demokratischen Prinzipien akzeptieren und befolgen.

Integration betrifft nicht nur Menschen mit, sondern auch ohne Migrationshintergrund. Es ist wichtig sich diesem Verständnis bewusst zu werden. Erst dann kann ein respektvolles und offenes Miteinander geschehen und Integration erfolgreich sein.*



* Bommes, Michael (2007):
Integration – gesellschaftliches
Risiko und politisches Symbol, in:
Bundeszentrale für politische
Bildung (Hrsg): Aus Politik und
Zeitgeschichte (2007): Ausgabe
22-23. Berlin, S. 3 bis 5.

Offenheit, Beteiligung, Vielfalt

Menschen sind vielfältig. Dabei spielt nicht nur ihre Herkunft eine Rolle. Jeder von uns hat seine ganz eigenen Prägungen. Ob wir uns gut miteinander verstehen oder nicht, hängt nicht in erster Linie von unserer Nationalität oder Herkunft ab. Vielmehr sind es gemeinsame Werte-Vorstellungen, gemeinsame Interessen und vor allem gegenseitige Offenheit und Respekt, die uns einander näherbringen.

Im Sportverein ist das nicht anders. Hier kommen Menschen in verschiedenen Gruppen nach Interessen zusammen. Dafür ist nicht die Herkunft entscheidend, sondern das gemeinsame Interesse an Bewegung, das Erleben von Zugehörigkeit und der gemeinsame und individuelle sportliche Erfolg.

Damit Offenheit und Beteiligung für alle möglich sind, muss der Verein den Rahmen dafür bieten und sich aktiv dafür einsetzen. So legt der Verein den Grundstein für Integration und ein positives Miteinander.

Interkulturelle Öffnung ist ein Querschnittsthema. Es betrifft alle Bereiche des Vereins. Interkulturelle Öffnung gelingt daher nur, wenn die Vorstände sich dem Prozess annehmen, ihn aktiv vorantrei-

ben und als Vorbilder für Mitarbeiter*innen und Mitglieder dienen. Der Prozess sollte daher vom Vorstand geleitet werden.

Innere Haltung entwickeln

Interkulturelle Öffnung setzt eine bestimmte Haltung voraus. Eine Haltung kann nicht durch das Lesen von Texten hervorgerufen werden. Jeder tickt etwas anders, jeder hat andere Erfahrungen in seinem Leben gemacht und ist ganz individuell durch Eltern, Familie, Freunde oder einschneidende Erlebnisse geprägt. Deshalb ist es absolut empfehlenswert, eine Schulung zur interkulturellen Öffnung zu besuchen. Eine solche Schulung bietet z.B. der Württembergische Landessportbund im Bundesprogramm „Integration durch Sport“ an. Das Seminar „Fit für die Vielfalt“ gibt es als Kurzimpuls, als Tagesseminar und als Intensivseminar und es wird für die Verlängerung von Lizenzen anerkannt (siehe Seite 23).

Interkulturalität bedeutet, sich mit Offenheit und Respekt zu begegnen. Damit dies gelingt, muss sich jeder von uns der eigenen Vorurteile erst einmal bewusst werden, seine eigenen Prägungen und Wertevorstellungen reflektieren und sich für andere Sichtweisen öffnen, ohne sie übernehmen

zu müssen. Sich der eigenen Wirklichkeit bewusst zu werden, um besonnener damit umgehen zu können, ist das Rüstzeug für eine gelingende interkulturelle Öffnung.

Im Folgenden ist eine Übung abgedruckt, die einen kleinen Vorgeschmack auf eine solche Fortbildung gibt. Sie zielt auf Irritation, Fremdheit und das Erfahren der eigenen Grenzen ab. Um sich interkulturell zu öffnen, sollte man mit der Reflexion eigener Prägungen und Wahrnehmungen beginnen, was durch diese Übung angeregt wird.



ÜBUNG

Diese Übung ist gut geeignet für Gruppen, die sich untereinander kennen und nennt sich „Internationales Begrüßungsritual“*

Und so geht's:

Alle aus der Gruppe ziehen aus dem verdeckten Stapel eine Karte und lesen sie sich im Stillen durch. Dann verteilt sich die Gruppe im Raum. Jede Person geht nun auf eine andere zu und begrüßt sie mit dem Begrüßungsritual, welches auf ihrer Karte steht. Nach Möglichkeit sollten sich alle einmal gegenseitig begrüßt haben. Nach zehn Minuten wird das Spiel gestoppt und jeder setzt

sich wieder auf seinen Platz. Danach folgt eine Auswertung mit den unten genannten Diskussionshilfen.

Diskussionshilfen:

- Welche Begrüßungsformen waren unangenehm, welche angenehm? Wieso?
- Gab es irgendwelche Begrüßungen, die anders (z. B. als Feindseligkeit, Annäherungsversuch) verstanden wurden?
- Was für Gefühle kamen bei ungewohnten Formen der Begrüßung auf? Wie hätten die einzelnen gerne spontan reagiert?
- Welche Strategie wurde nach den ersten Erfahrungen zurechtgelegt, um sich möglichst „unbeschadet“ durchzufinden?
- Was tun bei unterschiedlichen Bräuchen? Welche Regel soll gelten? Wer hat sich in welchem Maße wem „anzupassen“? Welche Kompromisse sind möglich?

Hinweise:

Gerade weil manche der angetragenen Begrüßungsweisen auf Unverständnis, Irritation, vielleicht auch Verweigerung treffen können, sind sie ein idealer Aufhänger, den Umgang mit fremden Erwartungen und Standards, sowie den eigenen Reaktionen zum Gesprächsinhalt zu machen.

* Losche/ Püttker: „Interkulturelle Kommunikation – theoretische Einführung und Sammlung praktischer Interaktionsübungen“, Augsburg: Ziel, 2009



ARBEITSMATERIAL

Karten zum
Begrüßungsspiel:

KUPFER-INUIT

Faustschlag gegen Kopf und Schulter

ASSYRER

Kleider hergeben

DEUTSCHE

Händeschütteln

EIPO AUF NEUGINEA

Schweigen

INDER

Handflächen aneinanderlegen, vor den Körper
halten und sich leicht verbeugen

DANI AUF NEUGINEA

Minutenlanges Umarmen und Tränen
der Rührung und Erschütterung

LATEINAMERIKANER

Den Kopf auf die rechte Schulter des Partners,
drei Schläge auf den Rücken. Dann Kopf
auf die linke Schulter des Partners, drei
Schläge auf den Rücken.

LOANGO

Händeklatschen

MONGOLEN

Sich gegenseitig die Wangen beriechen
und sich mit den Nasen berühren
und reiben.



ARBEITSMATERIAL

Beziehe den Vorstand bei der Beantwortung mit ein.

Interkultureller Selbstcheck/ Fragebogen

Am Anfang jedes Prozesses steht die Ist-Analyse. Wo steht Dein Verein in Bezug auf interkulturelle Öffnung? Mit dem nachfolgenden Fragebogen erhältst Du einen Überblick, wo es überall im Verein Ansatzpunkte gibt, um Vielfalt positiv zu

gestalten und die Beteiligung aller zu fördern. Anhand der Ergebnisse kannst Du sehen, in welchen Bereichen Dein Verein schon erste Schritte gemacht hat und in welchen weniger. Dabei nicht vergessen, die Aufgabe oder der Bereich sollten Dir und Deinen Mitstreitern in erster Linie Spaß machen!

Vereinsstruktur

	Trifft voll und ganz zu	Trifft weitgehend zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Weiß nicht
Teilnehmer/-innen / Ehrenamtliche					
1. Der Verein erreicht bei seinen Veranstaltungen viele Teilnehmer*innen mit Migrationshintergrund.	☐	☐	☐	☐	☐
Vorstand					
2. Die Vorstandsmitglieder haben unterschiedliche nationale oder kulturelle Hintergründe.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Es gibt Konzepte, um die Vorstandstätigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund gezielt zu fördern.	☐	☐	☐	☐	☐
Gremien					
4. In den Gremien arbeiten Menschen mit Migrationshintergrund mit.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Bei der Terminierung der Sitzungen und Veranstaltungen werden kulturelle und religionsspezifische Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund (z.B. religiöse oder kulturelle Feiertage, Verpflegung) berücksichtigt.	☐	☐	☐	☐	☐

	Trifft voll und ganz zu	Trifft weitgehend zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Weiß nicht
Optional: Hauptberufliche Mitarbeiter*innen					
6. Bei den Mitarbeiter*innen auf Honorarbasis sind Menschen mit Migrationshintergrund vertreten.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Bei den Mitarbeiter*innen in Teilzeit oder Vollzeit sind Menschen mit Migrationshintergrund vertreten.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Bei den Mitarbeiter*innen in Leitungspositionen sind Menschen mit Migrationshintergrund vertreten.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Die Mitarbeiter*innen tragen regelmäßig interkulturelle Themen in die Organisation.	☐	☐	☐	☐	☐
Kooperationen und Netzwerke auf Organisationsebene					
10. Es bestehen Kontakte zu Migrant*innen-Selbstorganisationen.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Es bestehen dauerhafte Kooperationen mit Migrant*innen-Selbstorganisationen (z.B. Projekte, Arbeitskreise).	☐	☐	☐	☐	☐
Ergebnis (bitte zusammenzählen):					

Vereinspolitik

	Trifft voll und ganz zu	Trifft weitgehend zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Weiß nicht
Politisches Leitziel					
1. Das Thema interkulturelle Öffnung wird in der Organisation diskutiert.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Bei wichtigen Entscheidungen wird der Ansatz der interkulturellen Öffnung beachtet.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Die interkulturelle Öffnung ist in der Organisation (Leitbild, Satzung, Selbstverständnis) fest verankert.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Die personelle Zuständigkeit für das Thema interkulturelle Öffnung ist klar festgelegt.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Für das Thema interkulturelle Öffnung engagiert sich ein Gremium.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Für interkulturelle Arbeit stehen ausreichend Haushaltsmittel zur Verfügung.	☐	☐	☐	☐	☐
Personalpolitik					
7. In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach interkultureller Kompetenz deutlich.	☐	☐	☐	☐	☐
8. In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach einer Erhöhung des Anteils an Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund deutlich.	☐	☐	☐	☐	☐
Qualitätsmanagement					
9. Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz sind Qualitätsmerkmale.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Es gibt formulierte Ziele zur Umsetzung der interkulturellen Öffnung auf der Ebene der Organisation (z. B. im Leitbild).	☐	☐	☐	☐	☐

	Trifft voll und ganz zu	Trifft weitgehend zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Weiß nicht
Qualitätsmanagement					
11. Es gibt formulierte Ziele zur Umsetzung der interkulturellen Öffnung auf der Ebene der Personalentwicklung (z.B. Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund).	☐	☐	☐	☐	☐
12. Es gibt formulierte Ziele zur Umsetzung der interkulturellen Öffnung auf der fachlichen Programm- und Projektebene (z.B. in Konzeptionen und Angeboten).	☐	☐	☐	☐	☐
13. Es gibt formulierte Ziele zur Umsetzung der interkulturellen Öffnung auf der Ebene der Sportvereine	☐	☐	☐	☐	☐
14. Es gibt eine Zielkontrolle, in der das Erreichte im Bereich interkulturelle Öffnung gemessen wird.	☐	☐	☐	☐	☐
Aus- und Fortbildungen					
18. Die Teilnahme von Mitarbeiter*innen an Fortbildungen zu interkulturellen Themen (z.B. interkulturelle Öffnung, Antirassismus, Antidiskriminierung etc.) wird ausdrücklich gewünscht und gefördert.	☐	☐	☐	☐	☐
Ergebnis (bitte zusammenzählen):					

Öffentlichkeitsarbeit des Vereins

	Trifft voll und ganz zu	Trifft weitgehend zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Weiß nicht
Informationsmaterial/Selbstdarstellung					
1. Der Verein stellt sich in der Öffentlichkeit bewusst als interkulturell dar.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Die Informationsmaterialien über den Verein (Leitbild, Satzung etc.) sind mehrsprachig.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Die visuelle Darstellung des Vereins macht die Vielfalt der Zielgruppen deutlich.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Der Verein spricht in ihrer Öffentlichkeitsarbeit insbesondere auch Menschen mit Migrationshintergrund an.	☐	☐	☐	☐	☐
Ergebnis (bitte zusammenzählen):					

Angebote und Aktivitäten des Vereins

	Trifft voll und ganz zu	Trifft weitgehend zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Weiß nicht
Planung und Konzeptionierung					
1. Bei der Planung der Angebote wird Rücksicht genommen auf kulturell und/oder religiös bedingte Unterschiede (Verpflegung, Unterbringung, Programmablauf, Termine etc.).	☐	☐	☐	☐	☐
2. Bei konzeptionellen und pädagogischen Überlegungen spielen interkulturelle Fragestellungen eine wichtige Rolle.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Es werden Angebote konzipiert, die Personen mit Migrationshintergrund den Zugang erleichtern (Angebotsformen, Teilnahmebeiträge).	☐	☐	☐	☐	☐
Teilnahme und Werbung					
4. An den Angeboten nehmen viele Personen mit Migrationshintergrund teil.	☐	☐	☐	☐	☐
5. In der Ausschreibung werden Personen mit Migrationshintergrund als Teilnehmer*innen der Angebote angesprochen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ergebnis (bitte zusammenzählen):					

Gesamtauswertung (erreichte Punktzahl eintragen)	Trifft voll und ganz zu	Trifft weitgehend zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Weiß nicht
Ergebnisse Vereinsstruktur					
Ergebnisse Vereinspolitik					
Ergebnisse Öffentlichkeitsarbeit					
Ergebnisse Angebote und Aktivitäten					
Gesamtergebnis aller Bereiche (bitte zusammenzählen):					

Die hier gewonnen Ergebnisse zeigen Dir auf, in welchen Bereichen Dein Verein schon viel zur Förderung von Vielfalt unternommen hat und wo noch „Luft nach oben“ ist. So lassen sich Ansatzpunkte für die weitere interkulturelle Öffnung gut erkennen. Auf den folgenden Seiten findest Du die einzelnen Bereiche in einer Mindmap abgebildet, die bei der Ideenentwicklung unterstützt.

In Anlehnung an: Deutsche Sportjugend (dsj): Interkulturelle Öffnung im organisierten Kinder- und Jugendsport, Arbeitshilfe zur Organisations- und Personalentwicklung in der dsj und ihren Mitgliedsorganisationen. Frankfurt am Main, 2014



Mindmap

Gemeinsam mit anderen Ideen zu entwickeln, fällt leichter, wenn Du das zu bearbeitende Themenfeld visualisierst. Die hier dargestellte Mindmap soll dazu dienen. Die Bereiche sind aus dem Fragebogen „Interkultureller Selbstcheck“ abgeleitet.

Anhand der Ergebnisse des Fragebogens weißt Du schon, in welchen Bereichen ihr ansetzen könnt. Die Darstellung als Mindmap erleichtert es, gemeinsam mit anderen Ideen für Maßnahmen zu



ARBEITSMATERIAL

Auf der nächsten Seite findest du die Mindmap.

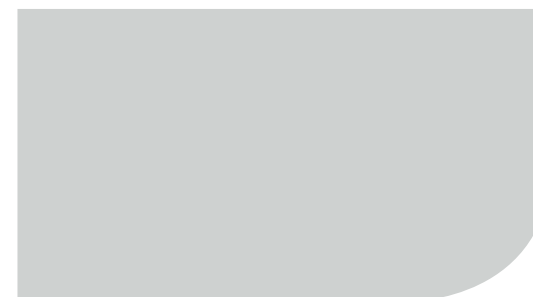
entwickeln, die zur interkulturellen Öffnung Deines Vereins beitragen.



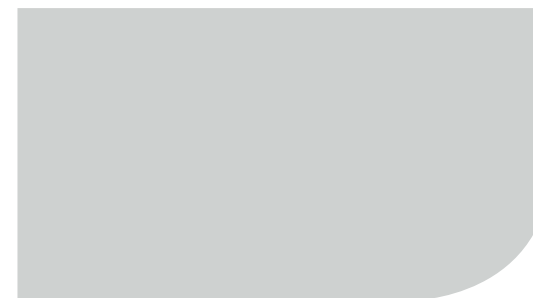
ÜBUNG

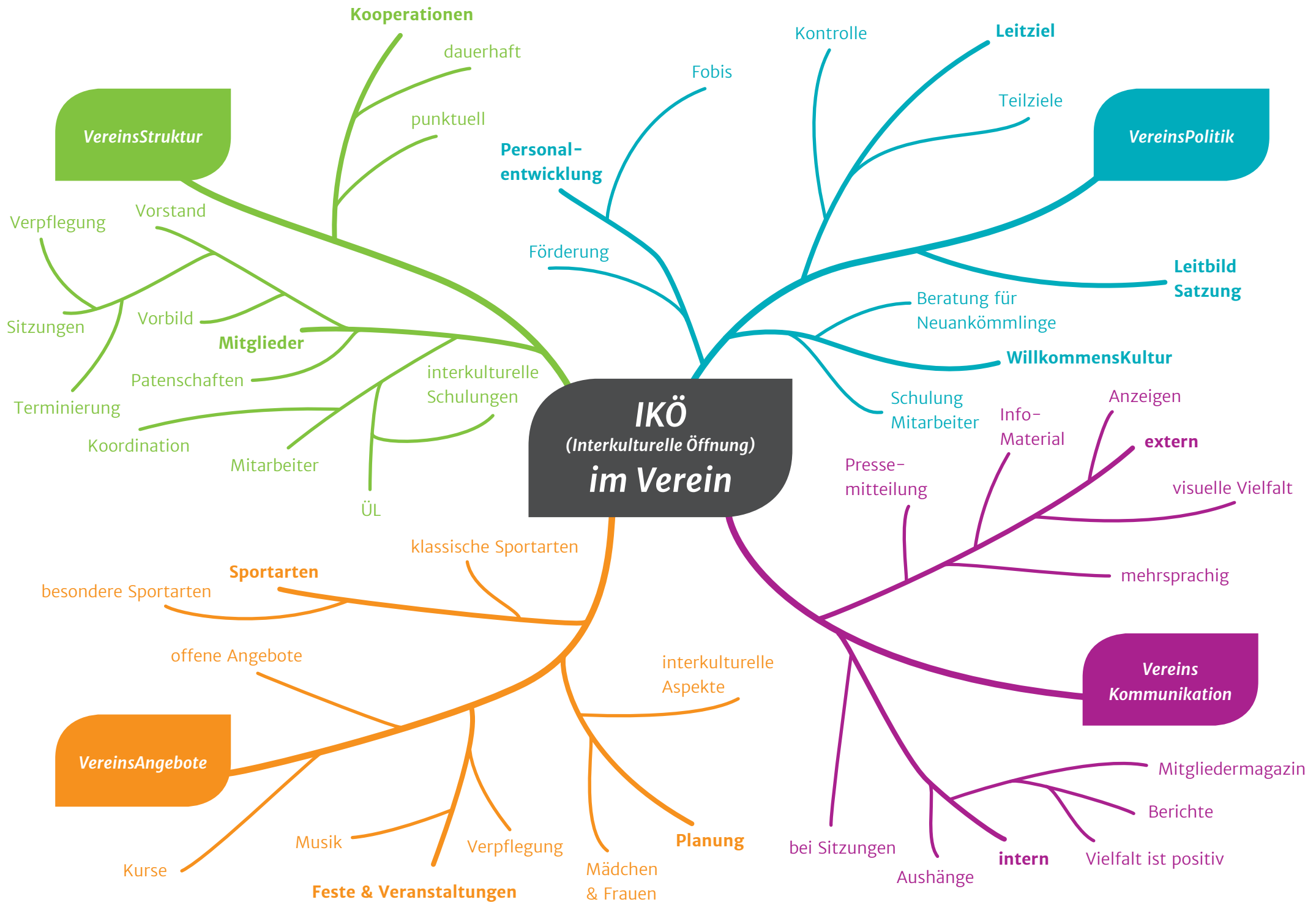
Folgende Fragen helfen Dir bei der Ideenfindung.

Welcher Bereich interessiert Dich am meisten?



Welche Ideen hast Du, wie der Bereich interkulturell geöffnet werden kann?





SMART Ziele setzen

Wer etwas erreichen möchte, benötigt ein klares Ziel. Oft bleiben Ziele jedoch diffus. Deshalb ist es wichtig, gemeinsam mit allen an der Umsetzung Beteiligten eindeutige Ziele zu formulieren.

Damit allen klar ist, was erreicht werden soll und dies auch überprüft werden kann, muss das Ziel eindeutig, attraktiv, erreichbar und messbar sein.

Vielen bekannt als

SMART

-
- s** spezifisch oder eindeutig
 - m** messbar
 - a** attraktiv
 - r** realistisch, d. h. mit den gegebenen Voraussetzungen erreichbar sein
 - t** terminiert
-

Diese Zieldefinition ist weit verbreitet. Dennoch fällt es nicht immer leicht, sie in der Praxis anzuwenden und bedarf einer gewissen Übung.

Große Ziele in Teilziele zerkleinern

Sich hohe Ziele setzen, kann motivieren und für Antrieb sorgen. Ohne langen Atem lassen sie sich jedoch nicht erreichen. Damit Deine Motivation bleibt, ist es gut, kleine Zwischen-Erfolge sichtbar zu machen und zu würdigen. Dafür sind Teilziele wichtig. Teilziele sind in erster Linie dafür da, größere Ziele im gesetzten Zeitrahmen zu erreichen. Ihr zweiter Vorteil ist, dass sie auf Fehlentwicklungen oder falsche Einschätzungen aufmerksam machen. An Teilzielen kannst Du erkennen, ob Du auf dem richtigen Weg bist oder ob Nachbesserungen nötig sind. Sie zeigen auch auf, ob das gesetzte Hauptziel gut gewählt war oder nicht. So kann im laufenden Prozess nachgebessert werden. Gleichzeitig helfen sie, den Prozess greifbar und durch die Unterteilung in Etappen motivierend zu gestalten. In welchen Abständen Teilziele sinnvoll sind, hängt vom großen Ziel, den gegebenen Umständen und den üblichen Planungsrythmen ab.



ÜBUNG

Definiere Deine Ziele gemäß dem Beispiel auf der Folgeseite:

Beispiel

Um das große Ziel der interkulturellen Vereinsentwicklung zu erreichen, entscheidet der Vorstand bei der Personalentwicklung anzusetzen. In den nächsten vier Jahren sollen 50 Prozent der Vorstandsmitglieder an einer interkulturellen Schulung teilgenommen haben.

S <i>Spezifizierung?</i>	50 Prozent der Vorstandsmitglieder im Verein haben an einer interkulturellen Fortbildung teilgenommen.
M <i>Messbarkeit? Kriterien?</i>	50 Prozent der Vorstandmitglieder
A <i>Ist das Ziel attraktiv?</i>	✓ Vorstand nimmt Vorbildfunktion gegenüber interkultureller Öffnung ernst ✓ Vorstand bereitet den Weg für einen erfolgreichen Prozess ✓ Vorstand setzt klares Signal für interkulturelle Öffnung ✓ Vorstand bereitet den Weg für das Erreichen neuer Zielgruppen
R <i>Ressourcen?</i>	✓ Zeit ✓ Geld ✓ Fortbildung, zum Beispiel „Fit für die Vielfalt“
T <i>Termin Fertigstellung?</i>	Innerhalb der nächsten vier Jahre

Welche Ziele möchtest Du erreichen?

S Spezifizierung?	
M Messbarkeit? Kriterien?	
A Ist das Ziel attraktiv?	
R Ressourcen?	
T Termin Fertigstellung?	



Zuständigkeiten festlegen und den Prozess koordinieren

Damit das Streben nach dem Ziel auch möglichst reibungslos gelingt, muss allen Beteiligten ihre Rolle und Zuständigkeit klar sein. Das klingt trivial, ist aber in der Praxis dennoch nicht ganz selbstverständlich. Selbst wenn alle mit am Tisch saßen, kann hinterher jeder etwas Anderes verstanden haben.

Deshalb ist es gut, Zuständigkeiten, Rollen und Teams für alle sichtbar z.B. auf einem Flipchart festzuhalten. Auch für neu hinzukommende Personen, muss der Prozess begreifbar sein und die

Möglichkeit bieten, sich aktiv daran zu beteiligen. Das sind Aufgaben einer zentralen Koordination. Sie behält den Überblick über den gesamten Prozess und sorgt dafür, dass alle Akteure laufend über den aktuellen Stand informiert sind. Die Prozessleitung koordiniert Treffen, bereitet Informationen auf und ist die Schnittstelle zu anderen wichtigen Gremien. Sie kann aus mehreren Personen bestehen, sofern diese eng zusammenarbeiten können.

Weiterführende Links

Fortbildungen

Interkulturelle Öffnung ist ein vielschichtiger Prozess, der nie wirklich abgeschlossen ist und daher auch nie seine Spannung verliert. Um auch weiterhin auf dem neuesten Stand zu sein bzw. Deinen Verein auf dem neuesten Stand zu halten, haben wir hier weitere Anregungen und Arbeitshilfen für Dich.

Das Bundesprogramm Integration durch Sport (integration-durch-sport.de) unterstützt Vereine u.a. mit der Weiterbildung „Fit für die Vielfalt“ in Württemberg und Baden (integration.dosb.de/inhalte/service/laender/baden-wuerttemberg).

Weitere Qualifizierungen im Bereich Sport mit Migrant*innen beim Württembergischen Landessportbund e.V.: wlsb.de



Arbeitshilfe für Übungsleiter*innen

Der DOSB hat in seiner Broschüre „Integration durch Sport – Arbeitshilfe für die Praxis“ einige

Spielideen zur Förderung der Interaktion zusammengetragen, die für 6,50 € bestellt werden kann. Einen Auszug sowie das Bestellformular findet Ihr auf der Seite von Integration durch Sport im Bereich Service, Info-Material unter dem Stichwort Broschüren „Vorschau zur Arbeitshilfe für Übungsleiter/innen“.

Weitere Ansprechpartner

In verschiedenen Sportkreisen sind sog. Sportmittler aktiv, die sich der Vermittlung von Migrant*innen in Sportvereine annehmen. Informationen und Kontakte findest du unter wlsb.de oder beim Badischen Sportbund Nord.



Ansprechpartnerin im STB:

Rebecca Beiter
rbeiter@stb.de



Ansprechpartnerin im IB:

Michaela Götten
michaela.goetten@ib.de

Exkurs: Erfahrungen aus dem Projekt „aktiF“



aktiF war ein Gemeinschaftsprojekt des Internationalen Bunds e.V. und des Schwäbischen Turnerbunds. Es hatte das Ziel, die Mitgliedsvereine des Schwäbischen Turnerbunds interkulturell weiterzubilden und auf ihrem Weg der interkulturellen Vereinsentwicklung zu unterstützen. Weiterhin legte *aktiF* seinen Fokus auf die Gewinnung von Frauen, vor allem aus den arabischen Ländern für die Angebote der Sportvereine. Die wesentlichen Erkenntnisse aus *aktiF* haben wir als Tipps zusammengefasst. Im Folgenden findest

Du außerdem eine Anleitung, wie Du ein ähnliches Sportangebot erfolgreich gestalten und bewerben kannst.

Zielgruppe Frauen mit muslimischem Glauben

Es wird meistens von den muslimischen Frauen gesprochen. Dabei wird der Eindruck erweckt, dass sie eine homogene Menge bilden. Dies ist aber überhaupt nicht der Fall. Die Frauen kommen aus verschiedenen Ländern und Regionen, entstammen somit unterschiedlichen Kulturen. Sie pflegen auch nicht alle dieselben Lebensweisen oder Interessen. Es sind alle individuelle Menschen mit verschiedenen Persönlichkeiten, Vorlieben und Hobbies. Weiterhin ist zu bedenken, dass die Vereinskultur, wie wir sie in Deutschland haben, in anderen Ländern nicht existiert. Diese Vielzahl an kulturellen, sozialen, sportlichen, musikalischen oder bürgerlichen Vereinen gibt es nur in Deutschland. Deshalb ist es für Deutsche normal, das Vereinsleben zu kennen. Für jemanden, der erst neu angekommen ist, können diese Strukturen jedoch fremd sein. Deshalb ist es wichtig für eine interkulturelle Vereinsentwicklung auch eine gute Willkommenskultur aufzubauen und zu pflegen.

Sportangebot

Für Frauen ist eine gute Willkommenskultur besonders wichtig. Deshalb ist ein einfacher Einstieg in das Sportvereinsleben zu empfehlen. Dies kannst Du umsetzen mit niedrigschwelligen Sportangeboten, durch kurze Wege von der Unterkunft zur Sportstätte und durch reine Frauenkurse mit einer weiblichen Übungsleiterin. Manchen Frauen ist es wichtig, dass der Raum, in dem sie Sport treiben, von außen nicht einsehbar ist.



ÜBUNG

Beantworte folgende Fragen. Bedenke, Kooperationspartner können auch bei der Suche nach Räumlichkeiten behilflich sein.

Wo und wann kann ein solches Angebot stattfinden?

Ansprache der Frauen

Manchmal gibt es Unsicherheiten bei der Ansprache von muslimischen Frauen. Flyer und Plakate zeigen wenig Wirkung. Der persönliche Kontakt ist viel wirkungsvoller. Eine gute Kooperationsarbeit mit verschiedenen Partnern ist daher hilfreich und notwendig, die ersten Barrieren und Hemmnisse zu überwinden. Mögliche Kooperationspartner können Integrationsbeauftragte, soziale Organisationen oder Vereine, kulturelle Vereine, Sozialarbeiter*innen in Flüchtlingsunterkünften oder Frauentreffs sein. Sie haben Kontakt zu den Frauen und können als „Brückenbauer“ fungieren.

Wen kannst Du als Kooperationspartner in der Nähe Deines Vereins ansprechen?

Ohne persönlichen Ansprechpartner und Vertrauensperson geht es nicht!

Für jemanden, der neu an einem Ort ist, ist es schön und hilfreich einen persönlichen Ansprechpartner bzw. eine Vertrauensperson zu haben, an die man sich bei Problemen und Sorgen wenden kann. Aber auch für bestehende Mitglieder kann es hilfreich sein, wenn es einen Ansprechpartner für Fragen gibt. Eine Art Vertrauensperson oder Integrationsbeauftragte im Verein könnte diese Aufgabe übernehmen.



ÜBUNG

Vertrauensperson kann z. B. ein engagiertes Mitglied, die Abteilungsleitung oder ein Vorstandmitglied sein.

Wer ist Deine Vertrauensperson?



Allgemeine Tipps

- Ein Stadtplan verschafft Überblick, bringt Ideen für Räumlichkeiten und potenzielle Partner.
- Frauengruppen oder -treffs lassen sich meistens ergoogeln.
- Soziale Organisationen wie AWO, Caritas, Diakonie haben oft spezielle Angebote für Frauen und sind gute Ansprechpartner.
- Moscheevereine haben eigene Frauengruppen.
- Mitarbeiter*innen von Kita und Schule können bei der Kontaktaufnahme helfen.
- Vergiss nicht, den Vorstand Deines Vereins einzubinden.
- ...

Tipps für Übungsleiter*innen

Übungsleiter*innen sind Vorbilder. Insbesondere für Kinder und Jugendliche, aber auch für erwachsene Mitglieder im Verein. Denn sie leiten an, geben gewisse Regeln vor und haben eine Vorstellung davon, wie in der Trainingsstunde miteinander umgegangen werden soll. Damit haben Übungsleiter*innen durch ihr eigenes Verhalten Einfluss darauf, welches Verhalten in der Trainingsstunde akzeptiert wird. Gehen sie selbst offen auf eine neue Teilnehmerin zu, fördert das auch die Offenheit der Gruppe. Dabei ist es als Übungsleiter*in besonders wichtig, eine offene (Körper-) Haltung zu pflegen sowie die eigene Erwartungshaltung zu überdenken und nicht zu viel von den Teilnehmer*innen zu erwarten.



Hier sind noch mehr Tipps für Dich:

- 🍊 Vorbild sein.
- 🍊 Geduld zahlt sich aus!
- 🍊 Lächeln – Freundlichkeit ist international!
- 🍊 Gemeinsamkeiten schaffen!
- 🍊 Verständnis äußern.
- 🍊 Klare Regeln kommunizieren – Pünktlichkeit thematisieren, mit Bedacht einfordern und erklären.
- 🍊 Auf Sportkleidung aus hygienischen Gründen hinweisen.
- 🍊 Den Teilnehmer*innen auf Augenhöhe begegnen. Alle sind gleich wichtig. Bei Ausgrenzung einzelner Teilnehmer*innen in der Gruppe solltest Du sofort eingreifen und das in der Gruppe thematisieren. Hier helfen auch Kooperationsspiele.
- 🍊 Beobachte! – Wo liegen die Interessen der Gruppe und wann wird die Freude an der Bewegung besonders sichtbar? Lenke den Schwerpunkt zunächst auf diese Themen/ Geräte/Spiele, um die Motivation zu erhalten.
- 🍊 Die Teilnehmer*innen sollen die Freude an der Bewegung erleben und einen Nutzen für sich spüren, nur dann kommt der eigene Antrieb zum regelmäßigen (und pünktlichen) Kommen und Mitmachen.

Kontakt

Rebecca Beiter

Schwäbischer Turnerbund e.V. (STB)
rbeiter@stb.de

Michaela Götten

Internationaler Bund e.V. (IB)
michaela.goetten@ib.de

Sandra Schuster

Internationaler Bund e.V. (IB)
sandra.schuster@ib.de

**IMPRESSUM****Herausgeber**

Internationaler Bund e.V. und
Schwäbischer Turnerbund e.V.

© Regiestelle „Zusammenhalt
durch Teilhabe“, 2018
Alle Rechte vorbehalten.

Autorinnen

Susanne Brand, Pamela Geißler

Projekt *aktiF* – *aktiv integrativ* –
Frauen im Verein

Projektlaufzeit vom 01.07.2016
bis 31.12.2018

Redaktion

Rebecca Beiter, Susanne Brand,
Pamela Geißler, Michaela
Götten, Sandra Schuster

Gestaltung

zehnnullneun – Büro
für visuelle Kommunikation

Gefördert durch das
Bundesministerium des
Innern, für Bau und
Heimat im Rahmen des
Bundesprogramms
„Zusammenhalt durch
Teilhabe“.

